

Radu-Ioan Popa

Incursiuni aplicate în tematica conducerii din mediul organizațional

RADU-IOAN POPA

**Incursiuni aplicate
în tematica conducerii
din mediul organizațional**

PRESA UNIVERSITARĂ CLUJEANĂ

2023

Referenți științifici:

Prof. univ. dr. Horațiu Rusu

Conf. univ. dr. Andrei Gheorghita

ISBN 978-606-37-1815-1

© 2023 Autorul volumului. Toate drepturile rezervate.
Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice mijloace, fără acordul autorului, este interzisă și se pedepsește conform legii.

Universitatea Babeș-Bolyai
Presa Universitară Clujeană
Director: Codruța Săcelelean
Str. Hasdeu nr. 51
400371 Cluj-Napoca, România
Tel./fax: (+40)-264-597.401
E-mail: editura@edituraubbcluj.ro
<http://www.edituraubbcluj.ro/>

*Dedic această carte tatălui meu,
ale cărui învățături și principii m-au călăuzit mereu să văd bunătatea în această lume,
acolo unde toți avem responsabilitatea de a face bine și de a fi fericiți.*

Radu-Ioan Popa este lector universitar doctor în cadrul Departamentului de Asistență Socială, Jurnalism, Relații Publice și Sociologie al Universității „Lucian Blaga” din Sibiu și cercetător al Centrului pentru Cercetare Socială, structură a aceleiași universități. Interesele sale științifice vizează domeniul organizațional din perspectiva dezvoltării profesionale a angajaților, a dinamicii echipelor de lucru și a conducerii, a patologiei organizaționale și psihologiei muncii. A publicat numeroase studii în reviste de specialitate și a participat la multiple proiecte de cercetare științifică din arealul național și internațional, abordând teme precum stilurile de conducere și personalitatea angajaților, integrarea în piața muncii a persoanelor vulnerabile, pregătirea profesională și mecanismele inteligenței artificiale.

Lucrarea de față este rezultatul activității și lucrărilor din programul de studii doctorale precum și al altor demersuri de cercetare științifică desfășurate de-a lungul timpului. În elaborarea volumului am beneficiat de colaborarea constantă și îndelungată cu mentorii și colegii din mediul academic aparținând Universității de Vest din Timișoara, Universității din București și Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, cărora le mulțumesc pentru suportul nemijlocit, dedicarea permanentă și sfaturile prețioase fără de care nu aş fi reușit. De asemenea, le mulțumesc lui Horațiu Rusu și lui Andrei Gheorghieș, pentru recomandările și evaluările efectuate, alături de sprijinul acordat și încurajările continue.

Nu în ultimul rând, îi mulțumesc tatălui meu, care mi-a fost mereu aproape în orice demers personal și profesional, fiind un adevărat model de urmat și erou personal.

Cuprins

I. INTRODUCERE	1
II. PERSPECTIVE SOCIALE ASUPRA CONDUCERII ÎN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL	3
II.1. Premise generale despre context în registrul organizațional	3
II.2. Context și reprezentări sociale în organizații	6
II.3. Ipostaze ale conducerii în mediul organizațional	9
II.4. Conducere și cultură organizațională	15
II.5. Despre lider și schimbare organizațională.....	22
II.6. Tipologii ale stilurilor de conducere în organizații	27
II.6.1. <i>Stilul de conducere transformațional</i>	29
II.6.2. <i>Stilul de conducere tranzacțional</i>	29
II.6.3. <i>Stilul de conducere democratic</i>	31
II.6.4. <i>Stilul de conducere autoritar</i>	31
II.6.5. <i>Stilul de conducere permisiv (laissez-faire)</i>	32
II.7. Perspective teoretice sistemicе asupra stilurilor de conducere	33
II.8. Instrumente de evaluare a stilurilor de conducere - metodologii	37
II.9. Stiluri de conducere în domeniul organizațional militar	43
III. STUDIU DE CAZ	49
III.1. Argument	49
III.2. Universul populației și eșantionarea	49
III.2.1. <i>Direcția de Urbanism</i>	50
III.2.2. <i>Direcția de Administrație Publică Locală</i>	51
III.3. Obiective	51
III.4. Instrumente utilizate.....	51
III.5. Eșantion.....	54
III.6. Desfășurarea studiului	55
III.7. Rezultate și analiza datelor.....	55
III.8. Discuții	60
III.9. Plan de acțiune	61
III.9.1. <i>Analiză rezultate - sumar</i>	61
III.9.2. <i>Plan de intervenție schematic</i>	62
IV. SINTEZA CONCLUZIILOR	65
V. BIBLIOGRAFIE.....	69

LISTA FIGURILOR

Figura 2.1. – Conflictul productivitate - umanizarea muncii	11
Figura 2.2. – Relaționarea componentelor culturii organizaționale	18
Figura 3.1. – Diferențe medii inter-grupe - stilul de conducere transformațional	57
Figura 3.2. – Diferențe medii inter-grupe - stilul de conducere tranzacțional	58
Figura 3.3. – Diferențe medii inter-grupe privind dimensiunea extraversie.....	58
Figura 3.4. – Diferențe medii inter-grupe privind dimensiunea agreeabilitate	59
Figura 3.5. – Diferențe medii inter-grupe privind dimensiunea conștiinciozitate	59

LISTA TABELELOR

Tabel 2.1. – O viziune asupra conducerii asociate postulatelor.....	10
Tabel 2.2. – Sistematizarea teoriilor conducerii	24
Tabel 2.3. – Sistematizarea metodologiilor de explorare a conducerii	40
Tabel 3.1. – Elemente de statistică descriptivă în cazul eșantionului evaluat.....	56
Tabel 3.2. – Tabel sintetic cu rezultatele testului t în cazul celor două grupe și coeficienții de fidelitate pentru consistența internă a scalelor (nivelul de încredere).....	57
Tabel 3.3. – Tabel sintetic cu teme și acțiuni de intervenție organizațională	62

I. INTRODUCERE

Transformările magistrale începute la mijlocul secolului XX, continuând cu evoluțiile dramatice în desfășurare specifice secolului XXI din sectorul organizațional au determinat numeroase schimbări de paradigmă și în domeniul științelor sociale asupra tematicilor de specialitate, implicând reconsiderări de poziție în termenii managementului muncii, politicilor de personal, studiului conducerii și organizațiilor, noi abordări asupra explorării și cercetării științifice cu integrarea dimensiunilor sociale, psihologice și economice.

Sintagma tradițională „omul potrivit la locul potrivit”, ce stabilea în trecut o poziție precisă, stabilă, fixă pentru fiecare angajat la locul de muncă, impunând politica administrației resursei umane în companie și viziunea pe termen lung în cadrul acesteia, a fost constrânsă de provocările actuale să cedeze locul conceptelor ce vizează flexibilitatea și mobilitatea resurselor umane, procesele de învățare continuă, lucrul în echipă și proiecte, adaptare, schimbare și dezvoltare organizațională în noile matrice organizaționale și.a.m.d. În prezent, actul muncii se desfășoară mai mult ca oricând în echipe dinamice, în activități interdisciplinare, în structuri ce transcend limitele de spațiu fizic și timp, în medii virtuale, în organizații ce pot asimila episoadele de schimbare și rearanjare structurală. Situațiile de viață pe care le parcurgem astăzi ne relevă și subliniază încă o dată ideea că studiul organizațional este unul vital pentru angajat, pentru echipa din care face parte, pentru organizația unde acesta activează. În acest sens, persoanele petrec o mare parte din timpul alocat viețuirii și timpului individual la locul de muncă, acolo unde stabilesc multiple interacțiuni profesionale și sociale, acolo unde se formează continuu, dezvoltându-se personal și profesional, într-un sector ce poate fi considerat realmente parte centrală a existenței și viețuirii noastre de zi cu zi.

Tematica conducerii în mediul organizațional nu poate să lipsească din aceste noi abordări ale domeniului iar cartea de față încearcă să surprindă anumite perspective ale științelor sociale, în sensul portretizării ipostazelor de conducere în raport cu anumite variabile legate de context, cultură organizațională, instrumente de măsurare și personalitate. La acestea, lucrarea propune și o inventariere a instrumentarului, destinat investigării stilurilor de conducere, cu rol explorativ.

Cercetarea și analiza științifică a instanțelor conducerii oferă posibilitatea identificării elementelor ce pot avea un impact decisiv asupra coordonării și eficienței grupurilor de muncă sau echipelor, asupra gestionării motivației, satisfacției și performanței angajaților la locul de muncă, asupra gestionării conflictelor și negocierii în organizație, asupra culturii și climatului organizațional și.a.m.d.

Tematica cărții supune atenției importanța studierii percepțiilor, cognițiilor, emoțiilor și atitudinilor angajaților când vine vorba de interacțiunea cu o expresie a conducerii în organizație, cu rol în procesele de recrutare și selecție ale liderilor, plasarea lor adecvată în grupurile sau echipele de lucru aferente, monitorizarea constantă a activităților, progreselor și interacțiunilor de coordonare ale acestora pentru bunul mers al organizației, al echipei sau grupului de lucru și nu în ultimul rând al angajatului. Cultul conducerii beneficiază în prezent de numeroase ipostaze și aplicații pe care științele din domeniul social le abordează din prisma puterii, a rolurilor sociale, a tacticilor de influență, a medierii conflictelor și strategiilor de negociere, țintind până la urmă ecuația unei organizații de succes sau a uneia tributare eșecului.

În literatura de specialitate vom găsi numeroase referințe cu privire la instanța conducerii, de la ipostaza liderului, la cea a coordonatorului, de la figura conducătorului la statusul ceva mai aplicativ al managerului, de la conceptul de leadership la cel privind stilurile de conducere, toate acestea punând în discuție sub diverse abordări figura celui care deține sau poate influența majoritar actul decizional într-o companie, cel care poate accesa pe termen lung și construi o viziune organizațională, cel care prin stilurile de conducere pe care le afișează și practică poate „guverna” într-o direcție corectă sau greșită organizația, influențând și fiind influențat la rândul său de context, personalitate, dispoziții și percepții.

Ne putem întreba adesea dacă există sau nu anumite condiții sau aspecte situaționale precise care pot genera anumite înclinații spre adoptarea unui stil de conducere? Poate fi un stil de conducere un vector educat, dezvoltat și optimizat în timp cu caracter dinamic sau mai degrabă este o latură înăscută, marcă a stilului personal, stabilă și rigidă? Sau un melanj din ambele?

Lucrarea de față prezintă și un studiu de caz aplicativ, util pentru explorarea din perspectivă metodologică a tematicii conducerii, investigând în mediul organizațional românesc percepții ale angajaților asupra diverselor stiluri de conducere, preferințe și asocieri cu anumite componente ale personalității, totul raportat într-un cadru comparativ și cu referire la o situație contextuală reală și existentă la un moment dat.



ISBN 978-606-37-1815-1